



a . a . a .
aktiengesellschaft
allgemeine anlageverwaltung

Corporate Governance Bericht

Im Deutschen Corporate Governance Kodex sind Empfehlungen und Anregungen für eine gute Unternehmensführung und -kontrolle festgehalten. Die Inhalte des Kodex wurden von der zuständigen Regierungskommission auf Grundlage wesentlicher gesetzlicher Vorschriften sowie national und international anerkannter Standards der Unternehmensführung erarbeitet. Diese Regierungskommission überprüft jährlich den Deutschen Corporate Governance Kodex und veranlasst gegebenenfalls Änderungen beziehungsweise Aktualisierungen. Vorstand und Aufsichtsrat der a.a.a aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung (nachfolgend „a.a.a. ag“) richten ihre Arbeit an den Empfehlungen und Anregungen des Kodex aus.

[a.] Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG der a.a.a. aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April 2017 bekanntgemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Kodexfassung vom 7. Februar 2017 entspricht die a.a.a aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung (nachfolgend „a.a.a. ag“) seit deren Bekanntmachung mit den folgenden Abweichungen und wird ihnen auch künftig in diesem Umfang entsprechen:

1. Ziffer 3.8 Absatz 3: „In einer D&O-Versicherung für den Aufsichtsrat soll ein entsprechender Selbstbehalt vereinbart werden.“

Dieser Empfehlung wurde und wird nicht gefolgt. Die a.a.a. ag hat eine D&O (Directors and Officers)-Versicherung für den Aufsichtsrat ohne spezifischen Selbstbehalt abgeschlossen. Ein Selbstbehalt ist nach Auffassung der a.a.a. ag weder geeignet noch notwendig, um die Mitglieder des Aufsichtsrats zu pflichtgemäßem Handeln anzuhalten.

2. Ziffer 4.1.3: „Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Er soll für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) sorgen und deren Grundzüge offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.“

Dieser Empfehlung wurde und wird nicht gefolgt. Die Pflicht zur Einrichtung eines Compliance Managements Systems ist nicht gesetzlich geregelt und richtet sich vielmehr nach den konkreten Gegebenheiten des Unternehmens. Die Entscheidung zur Einrichtung eines Compliance Management Systems steht somit im Ermessen des Vorstands. Bei der a.a.a. ag handelt es sich um ein sehr kleines Unternehmen mit nur einer geringen Anzahl von Beschäftigten, das auch nicht international tätig ist. Die Geschäftsführerpositionen bei konzernzugehörigen Gesellschaften werden in der Regel vom Vorstand der a.a.a. ag wahrge-

nommen. Aus diesen Gründen bedarf es aus Sicht der a.a.a. ag keines ausdifferenzierten Compliance Management Systems. Die Einrichtung eines solchen Compliance Management Systems wäre angesichts der geringen Risikolage, der das Unternehmen der Gesellschaft ausgesetzt ist, mit unverhältnismäßigem Aufwand und Kosten verbunden und erscheint aus Sicht der a.a.a. ag nicht opportun. Das gilt insbesondere für die Einrichtung eines (externen) anonymen Hinweisgebersystems.

3. Ziffer 4.1.5: „Der Vorstand soll bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legt der Vorstand Zielgrößen fest.“

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen der a.a.a. ag achtet der Vorstand ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber. Vor dem Hintergrund der geringen Mitarbeiterzahl, der besonderen Eigentümerstruktur und der Fokussierung der Geschäftstätigkeit der a.a.a. ag auf den Raum Frankfurt am Main erachtet es der Vorstand für nicht zielführend, eine Führungsfunktion nur deshalb mit einer bestimmten Bewerberin bzw. einem bestimmten Bewerber zu besetzen, um auf diese Weise Vielfalt her- oder eine besondere Berücksichtigung von Frauen sicherzustellen.

Der Vorstand hat im Übrigen davon abgesehen, Zielgrößen nach § 76 Abs. 4 AktG festzulegen, da bei der Gesellschaft keine Führungsebenen unterhalb des Vorstands existieren.

4. Ziffer 4.2.2 Absatz 2 Satz 3: „Hierbei soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die Belegschaft abzugrenzen sind.“

Diesen Empfehlungen wurde und wird nicht vollständig gefolgt. Seit August 2016 umfasst die Vergütung beider Vorstandsmitglieder fixe und variable Vergütungsbestandteile, wobei die variable Vergütung eine jährlich zahlbare Tantieme darstellt, die der Aufsichtsrat für das abgelaufene Geschäftsjahr unter Berücksichtigung des Ergebnisses und der wirtschaftlichen Lage nach pflichtgemäßem Ermessen festsetzt. Des Weiteren entscheidet der Aufsichtsrat über eine Sondervergütung für eine außerordentliche Leistung des betreffenden Vorstandsmitglieds nach billigem Ermessen. Sämtliche Vergütungsbestandteile sowie die jeweilige Gesamtvergütung wurden bzw. werden vom Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit hin geprüft und auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Eine Berücksichtigung des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt ist nicht erfolgt.

Vor dem Hintergrund der Gesellschaftsstruktur, der sehr geringen Anzahl von Mitarbeitern der a.a.a. ag und der jeweiligen Tätigkeitsfelder der Mitarbeiter erscheint es aus Sicht der a.a.a. ag sinnvoll, die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach ihrer jeweiligen persönlichen Tätigkeit zu bemessen und nicht in einen unmittelbaren Vergleich mit der Belegschaft zu setzen. Ein Vergleich mit einem „oberen Führungskreis“ der Gesellschaft scheidet mangels eines solchen Führungskreises, der nicht zugleich personenidentisch mit dem Vorstand wäre, schon aus praktischen Erwägungen aus.

5. Ziffer 4.2.3 Absatz 2: „Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die monetären Vergütungsteile sollen fixe und variable Bestandteile umfassen. Variable Vergütungsbestandteile haben grundsätzlich eine mehrjährige Bemessungsgrundlage, die im Wesentlichen zukunftsbezogen sein soll. Sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen soll bei der Ausgestaltung der variablen Vergütungsteile Rechnung getragen werden. Sämtliche Vergütungsteile müssen für sich und insgesamt angemessen sein und dürfen insbesondere nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Die variablen Vergütungsteile sollen auf anspruchsvolle, relevante Vergleichsparameter bezogen sein. Eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter soll ausgeschlossen sein. Mehrjährige, variable Vergütungsbestandteile sollten nicht vorzeitig ausbezahlt werden.“

Diesen Empfehlungen wurde und wird ebenfalls nicht vollständig gefolgt. Seit August 2016 umfasst die Vergütung beider Vorstandsmitglieder neben einer fixen Vergütung auch eine variable Vergütung in Form einer jährlich zahlbaren Tantieme, die der Aufsichtsrat für das abgelaufene Geschäftsjahr unter Berücksichtigung des Ergebnisses und der wirtschaftlichen Lage nach pflichtgemäßem Ermessen festsetzt, wobei für diese Art der variablen Vergütung ebenso wie für das Festgehalt eine Höchstgrenze festgelegt ist. Des Weiteren entscheidet der Aufsichtsrat bei einem Vorstandsmitglied über eine Sondervergütung für eine außerordentliche Leistung des betreffenden Vorstandsmitglieds nach billigem Ermessen. Für dieses Vergütungselement ist keine betragsmäßige Höchstgrenze festgelegt. Eine darüber hinausgehende Berücksichtigung positiver wie negativer Entwicklungen erfolgt nicht. Ebenso wenig sind feste Vergleichsparameter für die variablen Vergütungsteile festgelegt. Die langjährig etablierte Praxis einer nachträglichen Festlegung der variablen Vergütung im Rahmen einer pflichtgemäßen Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats sieht die a.a.a. ag aufgrund der Größe der Gesellschaft und der Struktur der Geschäftsführung als ausreichend an, weshalb von den Empfehlungen des DCGK in diesem Punkt abgewichen wird.

6. Ziffer 4.2.3 Absatz 4 und Absatz 5: „Bei Abschluss von Vorstandsverträgen soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150% des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.“

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine Abfindungsregelungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund. Derartige Abfindungsregelungen widersprechen dem von der a.a.a. ag im Einklang mit dem Aktiengesetz praktizierten Konzept, die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder regelmäßig für die Dauer der Bestellungsperiode abzuschließen. Eine vorzeitige Beendigung des

Dienstvertrags ohne einen wichtigen Grund kann regelmäßig nur durch einvernehmliche Aufhebung erfolgen. Selbst wenn der Aufsichtsrat auf einer Vereinbarung eines Abfindungs-Caps in den Dienstverträgen besteht, ist damit nicht ausgeschlossen, dass beim Ausscheiden über das Abfindungs-Cap verhandelt wird. Eine solche vorab getroffene Vereinbarung könnte zudem den konkreten Umständen, die später zu einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit führen, und den übrigen Umständen des Einzelfalls zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung nicht hinreichend Rechnung tragen. Gleichwohl beabsichtigt die a.a.a. ag im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund, die Empfehlung aus dem DCGK zu berücksichtigen. Scheidet ein Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund aus, werden keine Zahlungen an das betreffende Vorstandsmitglied gewährt.

7. Ziffer 4.2.5 Absatz 3: „Ferner sollen im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied dargestellt werden:
- die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen bei variablen Vergütungsteilen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung,
 - der Zufluss für das Berichtsjahr aus Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren,
 - bei der Altersversorgung und sonstigen Versorgungsleistungen der Versorgungsaufwand im bzw. für das Berichtsjahr.

Für diese Informationen sollen die als Anlage beigefügten Mustertabellen verwandt werden.“

Gegenwärtig sieht die a.a.a. ag in ihrem Vergütungsbericht bereits eine individualisierte tabellarische Darstellung der Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Die a.a.a. ag folgt deshalb den Empfehlungen des DCGK zum Bericht über die Vorstandsvergütung mittels von Mustertabellen nicht und berichtet zur Vergütung des Vorstands weiterhin ausschließlich im Rahmen der bisher gewählten Form. Die Vergütung beider Vorstandsmitglieder setzt sich lediglich aus einer Festvergütung und einer jährlich festzusetzenden variablen Tantieme, über deren tatsächliche Höhe der Aufsichtsrat jeweils entscheidet, zusammen. Zu diesen gewährten Vergütungen finden sich bereits jetzt aussagekräftige Informationen im Jahresfinanzbericht. Aus Sicht der Gesellschaft bedarf es keiner zusätzlichen tabellarischen Darstellung in der vom DCGK empfohlenen Form, da eine solche Darstellung im Falle der a.a.a. ag keinen weitergehenden Erkenntnisgewinn bzgl. der Vorstandsvergütung gewährt.

8. Ziffer 5.1.2 Absatz 1 Satz 2 und 3: „Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) achten. Der Aufsichtsrat legt für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen fest.“

Bei der Zusammensetzung des Vorstands der a.a.a. ag achtet der Aufsichtsrat ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation der jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten. Vor dem Hintergrund, dass der Vorstand der a.a.a. ag derzeit aus nur zwei Mitgliedern besteht sowie der besonderen Eigentümerstruktur der a.a.a. ag und der Fokussierung ihrer Geschäftstätigkeit auf den Raum Frankfurt am Main, erachtet es der Aufsichtsrat für nicht zielführend, eine bestimmte Person als Vorstand zu bestellen oder nicht zu bestellen, um bestimmte Vielfaltskriterien einzuhalten.

Davon unberührt bleibt die Verpflichtung des Aufsichtsrats, Zielgrößen nach § 111 Abs. 5 AktG festzulegen, der der Aufsichtsrat nachkommt.

9. Ziffer 5.3.1 Satz 1: „Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden.“

Dieser Empfehlung wurde und wird nicht gefolgt. Die Bildung von Ausschüssen ist in Anbetracht des derzeit aus drei Personen bestehenden Aufsichtsrats nicht sinnvoll. Vielmehr erscheint bei einem Plenum dieser Größe eine Diskussion unter Beteiligung aller Mitglieder vorzugswürdig. Bei einer Erweiterung des Aufsichtsrates wird die Erfüllung dieser Regelung erneut geprüft.

10. Ziffer 5.3.2: „Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss damit betraut ist – insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems, der Abschlussprüfung, sowie der Compliance befasst.

Der Prüfungsausschuss legt dem Aufsichtsrat eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor, die in den Fällen der Ausschreibung des Prüfungsmandats mindestens zwei Kandidaten umfasst. Der Prüfungsausschuss überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich darüber hinaus mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Er soll unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.“

Dieser Empfehlung wurde und wird aus den unter der vorgenannten Nr. 9 genannten Erwägungen nicht gefolgt. Die Aufgaben des Nominierungsausschusses werden vom Aufsichtsratsplenum wahrgenommen. Da kein Prüfungsausschuss besteht, gibt es auch keinen Vorsitzenden eines solchen Ausschusses.

11. Ziffer 5.3.3: „Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.“

Dieser Empfehlung wurde und wird aus den unter der vorgenannten Nr. 9 genannten Erwägungen nicht gefolgt. Die Aufgaben des Prüfungsausschusses werden vom Aufsichtsratsplenum wahrgenommen. Im Übrigen besteht bereits das Aufsichtsratsplenum ausschließlich aus Vertretern der Anteilseigner.

12. Ziffer 5.4.1 Absatz 2 bis Absatz 4: „Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinn von Nummer 5.4.2., eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Für die gewählten Arbeitnehmervetreter sind die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze zu beachten. Bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, setzt sich der Aufsichtsrat zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern zusammen. Für die anderen vom Gleichstellungsgesetz erfassten Gesellschaften legt der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen Zielgrößen fest. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden. Dieser soll auch über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Mitglieder der Anteilseigner und die Namen dieser Mitglieder informieren.“

Der Aufsichtsrat hat keine konkreten Ziele für seine Zusammensetzung benannt und auch kein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats der a.a.a. ag und der entsprechenden Wahlvorschläge an die Hauptversammlung achtet der Aufsichtsrat ausschließlich auf die fachliche und persönliche Qualifikation der jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten. Vor dem Hintergrund, dass der Aufsichtsrat satzungsgemäß aus nur drei Mitgliedern besteht, sowie der besonderen Eigentümerstruktur der a.a.a. ag und der Fokussierung ihrer Geschäftstätigkeit auf den Raum Frankfurt am Main, erachtet es der Aufsichtsrat für nicht zielführend, eine bestimmte Person zur Wahl als Aufsichtsratsmitglied vorzuschlagen oder nicht vorzuschlagen, um bestimmte selbst gesetzte Kriterien oder ein übergeordnetes Kompetenzprofil für das Gesamtgremium einzuhalten oder eine besondere Berücksichtigung von Frauen sicherzustellen. Des Weiteren wurde für Aufsichtsratsmitglieder auch keine Altersgrenze festgesetzt, da nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat der a.a.a. ag die Leistungsfähigkeit der Aufsichtsratsmitglieder nicht vom Erreichen einer unflexiblen Altersgrenze abhängig ist. Der a.a.a. ag soll auch weiterhin die Expertise erfahrener Aufsichtsratsmitglieder zur Verfügung stehen. Auch von der Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer von Aufsichtsratsmitgliedern hat der Aufsichtsrat abgesehen. Nach Auffassung des Aufsichtsrats ist eine starre Höchstzugehörigkeitsgrenze nicht geeignet, die Professionalität und Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats sicherzustellen. Vielmehr liegt es im Interesse der a.a.a. ag, ihren Aufsichtsrat nicht in im Voraus festgelegten Abständen komplett oder nahezu komplett austauschen zu müssen, sondern ihn nur aufgrund der Qualität der einzelnen Mitglieder zu besetzen – wie z.B. ihrer individuellen Professionalität, Unabhängigkeit und Verfügbarkeit. Diese Qualitäten sind nach der Überzeugung von Vorstand und Aufsichtsrat jedoch unabhängig von der Zugehörigkeitsdauer des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. Da keine Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats besteht, können weder im Corporate Governance Bericht entsprechenden Ausführungen gemacht werden noch Wahlvorschläge an die zuständigen Wahlgremien eine entsprechende Zielsetzung berücksichtigen.

Davon unberührt bleibt die Verpflichtung des Aufsichtsrats, Zielgrößen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach § 111 Abs. 5 AktG festzulegen, der der Aufsichtsrat nachkommt.

13. Ziffer 5.4.1 Absatz 5: „Der Aufsichtsrat soll sich für seine Vorschläge zur Wahl neuer Aufsichtsratsmitglieder an die Hauptversammlung bei dem jeweiligen Kandidaten vergewissern, dass er den zu erwartenden Zeitaufwand erbringen kann. Dem Kandidatenvorschlag soll ein Lebenslauf beigefügt werden, der über relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt; dieser soll durch eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat ergänzt und für alle Aufsichtsratsmitglieder jährlich aktualisiert auf der Website des Unternehmens veröffentlicht werden.“

Es ist dem Aufsichtsrat aufgrund der Vielzahl der dafür maßgeblichen Faktoren nicht möglich, im Vorhinein zu bestimmen, welches der für ein Aufsichtsratsmandat zu erwartende Zeitaufwand sein wird. Insbesondere hängt dies auch von der Vorerfahrung und der schwer abschätzbaren Belastbarkeit des jeweiligen Kandidaten sowie der geschäftlichen Entwicklung der Gesellschaft ab. Selbstverständlich wird der Aufsichtsrat jedoch, bevor er einen Wahlvorschlag abgibt, die Eignung des Kandidaten überprüfen, zu der auch die Anzahl und Intensität etwaiger anderer Verpflichtungen zählt. Nach Auffassung des Aufsichtsrats stellt dieses Vorgehen sicher, dass künftige Aufsichtsratsmitglieder ausreichend Zeit für ihr Mandat aufbringen können.

Die a.a.a. ag sieht zudem davon ab, einen detaillierten Lebenslauf der zur Wahl stehenden Kandidaten für den Aufsichtsrat anlässlich der Wahl zu veröffentlichen und in der Zwischenzeit jährlich zu aktualisieren. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der a.a.a. ag gehören diesem jeweils schon seit geraumer Zeit an und haben ihre Arbeit stets im Sinne der Gesellschaft zuverlässig erledigt. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass die Aktionäre der a.a.a. ag die Mitglieder des gegenwärtigen Aufsichtsrats, deren Wiederwahl auf der nächsten Hauptversammlung für einen vollen Turnus beabsichtigt ist, gut kennen und die Qualität ihrer Arbeit auch ohne die Veröffentlichung detaillierter Lebensläufe einschätzen können. Sollte das im Einzelfall nicht so sein, können interessierte Aktionäre zu den einzelnen Kandidaten Fragen in der Hauptversammlung stellen und sich so ein Bild von der Eignung und Qualifikation des betreffenden Kandidaten machen.

Auf der anderen Seite erachten Vorstand und Aufsichtsrat die Veröffentlichung von persönlichen Daten der Kandidaten in Form eines Lebenslaufs für einen gravierenden Eingriff in deren Recht zur informationellen Selbstbestimmung. Angesichts des soeben dargestellten geringen Nutzens einer solchen Veröffentlichung gebührt der Schutz dieses Rechts der Kandidaten aus Sicht der a.a.a. ag der Vorrang.

14. Ziffer 5.4.3 Satz 1: „Wahlen zum Aufsichtsrat sollen als Einzelwahl durchgeführt werden.“

Die Wahlen zum Aufsichtsrat der Gesellschaft werden als Listenwahl durchgeführt, womit insbesondere der Grundsatz der Gesamtverantwortung des Aufsichtsrats betont wird. Eventuellen begründeten Einwänden von Aktionärsseite gegen dieses Verfahren im Einzelfall kann bei begründetem Anlass durch verfahrensleitende Maßnahmen im Rahmen der Hauptversammlung Rechnung getragen werden.

15. Ziffer 5.4.6 Absatz 2 Satz 2: „Wird den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet sein.“

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der a.a.a. ag besteht gemäß § 12 der Satzung aus einer festen und einer erfolgsorientierten Vergütung. Die erfolgsorientierte Vergütung beträgt EUR 1.000,00 für jedes Prozent, um das die von der Gesellschaft an die Aktionäre ausgeschüttete Dividende 4% des Grundkapitals übersteigt. Da die variable Vergütung sich damit jeweils maßgeblich am Ergebnis des abgelaufenen Geschäftsjahrs orientiert, ist es möglich, dass sie nicht dem „Nachhaltigkeitsverständnis“ des DCGK entspricht. Die a.a.a. ag hält eine Orientierung an der Dividende dennoch für sachgerecht, da sie eine verlässliche Kennziffer für den Unternehmenserfolg in der jüngsten Vergangenheit ist und widerspiegelt, inwieweit das Unternehmen im Interesse seiner Anteilseigner gewirtschaftet hat. Zudem ist die a.a.a. ag der Überzeugung, dass aufgrund der besonderen Eigentümerstruktur nicht die Gefahr besteht, dass Forderungen des Kapitalmarkts nach kurzfristig hohen Gewinnen zu Lasten der langfristigen Perspektive des Unternehmens befriedigt werden.

16. Ziffer 7.1.1.
„Anteilseigner und Dritte werden durch den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht sowie durch unterjährige Finanzinformationen unterrichtet. Sofern die Gesellschaft nicht verpflichtet ist, Quartalsmitteilungen zu veröffentlichen, soll sie die Aktionäre unterjährig neben dem Halbjahresfinanzbericht in geeigneter Form über die Geschäftsentwicklung, insbesondere über wesentliche Veränderungen der Geschäftsaussichten sowie der Risikosituation, informieren.“

Die a.a.a. ag weicht von dem Kodex insoweit ab, als sie es für nicht erforderlich erachtet, neben den gesetzlich vorgegebenen Finanzberichten (Konzernabschluss, Konzernlagebericht, Halbjahresfinanzbericht) den Aktionären noch weitere unterjährige Finanzinformationen zur Verfügung zu stellen. Der Geschäftsumfang der Gesellschaft ist vergleichsweise gering. Kommt es dennoch zu größeren Geschäftsvorfällen oder Änderungen der Geschäftsplanung ist die Gesellschaft gesetzlich verpflichtet, diese Vorfälle und Änderungen unverzüglich im Wege einer Ad-hoc Mitteilung zu veröffentlichen, so dass eine zeitnahe Information der Aktionäre immer gewährleistet ist. Vor diesem Hintergrund würde die Vorlage weiterer Finanzinformationen neben den gesetzlich geforderten Rechnungslegungsunterlagen einen nur begrenzten Informationsgehalt aufweisen, der die hiermit verbundenen Kosten aus Sicht der a.a.a. ag nicht rechtfertigen könnte.

17. Ziffer 7.1.2 Satz 3: „Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, öffentlich zugänglich sein.“

Dieser Empfehlung wurde und wird nicht entsprochen. Nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat der a.a.a. ag tragen die gesetzlichen Fristen für die Veröffentlichung des Konzernabschlusses und der Zwischenberichte dem Bedürfnis nach Transparenz hinreichend Rechnung.

[b.] Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat

Die strategische Ausrichtung der a.a.a. ag und ihrer Tochtergesellschaften wird eng zwischen Vorstand und Aufsichtsrat abgestimmt. Beide Gremien diskutieren in regelmäßigen Abständen gemeinsam den Stand der Strategieumsetzung und erörtern weitere Maßnahmen. Über alle relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, der Planung und der Situation des Unternehmens einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements sowie der Compliance wird der Aufsichtsrat vom Vorstand turnusmäßig, zeitnah und umfassend in schriftlicher und mündlicher Form informiert.

Angaben zur personellen Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat können Sie dem Anhang zum Jahresabschluss der Gesellschaft entnehmen.

[c.] Erklärung zur Unternehmensführung

Zudem hat der Vorstand der a.a.a. ag im April 2018 für das Geschäftsjahr 2017 die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB abgegeben. Die Erklärung kann nach dieser Vorschrift entweder im Lagebericht oder auf der Internetseite der Gesellschaft wiedergegeben werden und beinhaltet die Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG vom April 2017, relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken und eine Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat. Die von der a.a.a. ag aktuell abgegebene Erklärung zur Unternehmensführung findet sich auf der Internetseite der a.a.a. ag unter <http://www.aaa-ffm.de/pages/iv-finanzberichte.html>.

Frankfurt am Main, im April 2018
Aufsichtsrat und Vorstand
a.a.a. aktiengesellschaft allgemeine anlageverwaltung